

传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素分析

宋雁雯, 王梦华, 王雪, 靳海苹, 汪晶晶

和田地区传染病专科医院 新疆和田

【摘要】目的 针对传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素进行分析和研究。**方法** 在 2024 年 1 月到 2025 年 1 月期间随机选取传染病医院 68 名护理人员参与本次研究, 通过开展问卷调查的形式分析传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素。**结果** 中医科情绪衰竭、去人格化评分最低, 个人成就感评分最高; 感染科、HIV 门诊情绪衰竭评分最低, HIV 门诊、急诊科个人成就感评分最低, 工作性质和护士职业倦怠感存在密切联系, 职业倦怠各维度评分存在差异, $p < 0.05$; 没有或者存在极轻微职业倦怠护士占 14.71%, 轻中度职业倦怠护士占 36.76%, 重度职业倦怠护士占 48.53%; 两班倒轮班制度倦怠感高达 83.82%, 平均每周工作时长超过 45h 的护士职业倦怠感高达 73.53%; 护士职业倦怠感越高对工作满意度越低、身体素质、睡眠质量越差。**结论** 传染病医院护士职业倦怠现状与其工作性质、轮班制度、工作时长、工作满意度、身体素质、睡眠质量等因素有关, 通过分析传染病医院护士职业倦怠现状, 根据相关影响因素采取改善性的方式能够有效降低护士职业倦怠感。

【关键词】 传染病医院; 护士; 职业倦怠现状; 影响因素

【收稿日期】 2026 年 4 月 10 日

【出刊日期】 2026 年 5 月 5 日

【DOI】 10.12208/j.cn.20260284

Analysis of the current situation and influencing factors of nurse burnout in infectious disease hospitals

Yanwen Song, Menghua Wang, Xue Wang, Haiping Jin, Jingjing Wang

Hotan Prefecture Infectious Disease Hospital, Hotan, Xinjiang

【Abstract】 Objective To analyze and study the current situation and influencing factors of nurse burnout in infectious disease hospitals. **Methods** From January 2024 to January 2025, 68 nurses from infectious disease hospitals were randomly selected to participate in this study. The current situation and influencing factors of nurse burnout in infectious disease hospitals were analyzed through questionnaire surveys. **Results** The scores of emotional exhaustion and dehumanization in the department of Traditional Chinese Medicine were the lowest, and the score of personal accomplishment was the highest. The scores of emotional exhaustion in the infection department and the HIV outpatient department were the lowest, and the scores of personal accomplishment in the HIV outpatient department and the emergency department were the lowest. There was a close relationship between the nature of the work and the nurse's sense of burnout, and there were differences in the scores of each dimension of burnout. $p < 0.05$. Nurses without or with extremely mild burnout accounted for 14.71%, nurses with mild to moderate burnout accounted for 36.76%, and nurses with severe burnout accounted for 48.53%. The burnout sensation of the two-shift rotation system was as high as 83.82%, and the burnout sensation of nurses with an average weekly working hours exceeding 45 hours was as high as 73.53%. The higher the nurse's sense of burnout, the lower the job satisfaction, the worse the physical condition and sleep quality. **Conclusion** The current situation of nurse burnout in infectious disease hospitals is related to factors such as the nature of the work, shift system, working hours, job satisfaction, physical condition, and sleep quality. By analyzing the current situation of nurse burnout in infectious disease hospitals and taking improvement measures based on the relevant influencing factors, the sense of burnout of nurses can be effectively reduced.

【Keywords】 Infectious disease hospital; Nurse; Current situation of nurse burnout; Influencing factors

当前随着我国医疗卫生行业不断发展, 对护理人员的需求量越来越高, 更多的年轻护士加入到医护团

队中, 但是随着医护人员工作年限的增加, 部分护士在工作过程中出现一定的职业倦怠现状, 尤其是针对传

染病医院的护理人员, 由于工作强度大、工作认同感低、身体因素、工作满意度等影响因素, 导致职业倦怠感增加。为进一步降低医院护士职业倦怠感, 通过分析传染病医院护士职业倦怠现状, 针对其影响因素提出有效的管理策略, 能进一步稳定护理团队, 改善团队工作氛围, 避免护理人才流失, 进而有效提升整体护理质量^[1]。因此, 本文主要针对传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素进行分析和研究。其中, 研究报告如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用回顾性分析的方式, 在 2024 年 1 月到 2025 年 1 月期间随机选取传染病医院 68 名护理人员参与本次研究, 通过开展问卷调查的形式分析传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素。其中, 护理人员组成分别为: 感染科 12 名、传染科 14 名、HIV 门诊 10 名、发热门诊 12 名、急诊科 12 名以及中医科 8 名, 护理人员年龄均值为 (30.54±8.89) 岁, 工作年限均值为 (6.45±4.78) 年, 中专学历 13 人, 大专学历 30 人, 本科学历 20 人, 护士及以下职称 45 人, 护师 21 人, 主管护师及以上职称 2 人。上述所有护理人员均知晓调查研究内容, 并签署相关知情同意书。

1.2 方法

采用问卷调查的形式对传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素进行分析。通过制定《传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素问卷调查表》, 对参与调查研究的护士所在科室的工作性质、轮班制度、工作时长、工作满意度、身体素质、睡眠质量等进行问卷调查。借助《职业倦怠“马斯拉赫量表”自测表》对参与调查研究的护士的职业倦怠感进行全面调查, 其中, 马斯拉赫

量表共 22 个条目 (其中 14 个正向条目, 8 个反向条目), 分别包括情绪衰竭、去人格化、个人成就感三个维度。在本次调查中一共发出 68 份问卷调查表, 共收回有效问卷 68 份, 回收率为 100%。

1.3 观察指标

通过调查问卷对传染病医院护士职业倦怠现状及影响因素进行分析, 主要因素包括工作性质、轮班制度、工作时长、工作满意度、身体素质、睡眠质量等。其中, 《职业倦怠“马斯拉赫量表”自测表》^[2]采用 0~6 分 7 级评分法, 正向条目得分=0+答案选项得分, 反向条目得分=6-答案选项得分, 情绪衰竭、去人格化、个人成就感三个维度得分为该维度条目得分之和, 情绪衰竭、去人格化得分越高, 表示倦怠程度越严重, 个人成就感得分越低, 表示倦怠程度越高。工作满意度、身体素质、睡眠质量采用百分数进行统计。

1.4 统计学方法

采用 SPSS19.0 统计软件对相关数据进行分析, 计量数据采用 t 检验, 并以 ($\bar{x}\pm s$) 表示, 计数资料采用 χ^2 统计, 以百分率 (%) 表示, 若 ($P<0.05$) 则差异显著, 有统计学意义。

2 结果

2.1 工作性质和护士职业倦怠感联系

在本次研究中, 针对传染病医院不同科室就职的护士, 职业倦怠各维度评分存在差异, $p<0.05$, 中医科情绪衰竭、去人格化评分最低, 个人成就感评分最高; 感染科、HIV 门诊情绪衰竭评分最低, HIV 门诊、急诊科个人成就感评分最低, 由此可见工作性质和护士职业倦怠感存在密切联系, 其中, 具体数据如表 1 所示。

表 1 工作性质和护士职业倦怠感联系

科室	n	情绪衰竭	去人格化	个人成就感
感染科	12	34.23±2.34	12.45±4.34	22.12±5.34
传染科	14	30.23±3.02	12.56±3.67	23.23±4.23
HIV 门诊	10	35.45±3.12	13.23±4.65	17.23±4.27
发热门诊	12	26.34±4.62	10.23±2.36	24.23±1.78
急诊科	12	25.34±5.67	9.78±3.26	15.67±4.63
中医科	8	20.23±3.23	9.11±2.86	25.98±3.48

2.2 护士职业倦怠感与轮班制度、工作时长之间关系

在本次研究中, 没有或者存在极轻微职业倦怠护士占 14.71% (10/68), 轻中度职业倦怠护士占 36.76%

(25/68), 重度职业倦怠护士占 48.53% (33/68)。其中, 两班倒轮班制度倦怠感高达 83.82% (57/68), 平均每周工作时长超过 45h 的护士职业倦怠感高达 73.53% (50/68)。

2.3 护士职业倦怠感与工作满意度、身体素质、睡眠质量之间关系

在本次研究中, 10 名极轻微职业倦怠护士, 在工作满意度方面, 非常满意 90.00% (9/10), 满意 10.00% (1/10), 一般 0.00% (0/10), 不满意 0.00% (0/10); 在身体素质方面, 良好 90.00% (9/10), 一般 10.00% (1/10), 较差 0.00% (0/10); 在睡眠质量方面, 良好 90.00% (9/10), 一般 10.00% (1/10), 较差 0.00% (0/10)。25 名轻中度职业倦怠护士, 在工作满意度方面, 非常满意 0.00% (0/25), 满意 20.00% (5/25), 一般 60.00% (15/25), 不满意 20.00% (5/25); 在身体素质方面, 良好 16.00% (4/25), 一般 64.00% (16/25), 较差 20.00% (5/25); 在睡眠质量方面, 良好 16.00% (4/25), 一般 60.00% (15/25), 较差 24.00% (6/25)。33 名重度职业倦怠护士, 在工作满意度方面, 非常满意 0.00% (0/33), 满意 0.00% (0/33), 一般 66.67% (22/33), 不满意 33.33% (11/33); 在身体素质方面, 良好 0.00% (0/33), 一般 63.64% (21/33), 较差 36.36% (12/33); 在睡眠质量方面, 良好 0.00% (0/33), 一般 66.67% (22/33), 较差 33.33% (11/33)。由此可见, 护士职业倦怠感越高对工作满意度越低、身体素质、睡眠质量越差。

3 讨论

随着医院医疗体系的不断完善以及医院人事管理制度的优化, 在医院护理团队管理方法得到不断完善, 对于提高护理人员工作满意度、工作环境等有一定提升。但是随着护理人员工作年限的增加, 工作强度增大, 医院中护理人员的职业倦怠感也在不断提升, 甚至有的护理人员因承受不住工作压力而离职, 使得医院护理团队的离职率也在不断提升。无论何种原因导致护理人员职业倦怠感提升、离职率增加, 对医院而言都是一种损失, 不利于医院各科室的工作人员的稳定。尤其是对于传染病医院而言, 由于传染病医院的特殊性, 医院主要处理传染性疾病患者, 大部分患者具有较强的传染性, 在治疗和护理过程中往往需要特殊的设备和措施, 对护理人员的专业要求更高, 且由于患者病情具有传染性, 护理人员在工作过程中被传染的概率较大, 导致护理人员的职业倦怠感相比于其他科室更高^[3]。

在研究中表明, 护士职业倦怠感与多方面因素有关。第一, 工作性质影响。对于传染病医院而言, 护理人员在工作过程中接触的绝大多数患者均患有可传染性疾病, 比如结核病、HIV 等, 导致护理人员在工作中

被感染的概率较大, 同时患者患病后情绪紧张、激动容易在治疗过程中对护理人员进行无理指责和谩骂, 导致护理人员在工作过程中压力较大, 甚至还会产生较大的失落感, 产生一定的职业倦怠情绪^[4]。第二, 高强度的轮班制度和在工作时长容易导致护理人员的身心受到影响, 护理人员长时间处于高强度的工作环境中, 情绪紧张、精神紧绷, 容易出现一定的工作焦虑情绪^[5-6]。第三, 身体及心理状况的影响, 在工作过程中护理人员长期处于高风险、低收入的矛盾中, 由于工作强度大, 但是社会地位和待遇等较低, 长期的超负荷工作容易出现睡眠紊乱、胃肠道功能失调等情况, 导致工作满意度降低, 进一步加剧职业倦怠感。在本次研究中, 通过开展问卷调查的形式, 对医院护理人员进行随机调查, 根据问卷调查结果可以发现大部分护理人员职业倦怠感较高的原因表现在工作性质、轮班制度、工作时长、工作满意度、身体素质、睡眠质量等方面, 在感染、传染科、HIV 门诊以及急诊科工作的护理人员情绪衰竭、去人格化评分较高, 个人成就感较低, 导致职业倦怠现象明显, 护士职业倦怠感越高对工作满意度越低、身体素质、睡眠质量越差^[7-8]。

因此, 为进一步降低护理人员的职业倦怠感, 需要针对上述原因进行有效改进, 比如通过提高护理人员的薪酬福利待遇, 完善护患关系处理制度, 加强对护理人员关爱, 通过给予一定的生活补助, 开展体检等关爱活动, 有效缓解护理人员的职业倦怠感, 并加强对护理人员专业能力的培养, 为其提供专门的发展空间, 提升护理人员工作积极性。另外积极改善护理人员工作环境, 定期开展护理人员心理健康、身体健康管理活动, 采取团建、心理健康教育等方式改善护理人员的工作压力, 降低护理人员职业倦怠感^[5]。

参考文献

- [1] 方自根, 姜珊, 毛进, 等. 安宁疗护护士职业倦怠现状及影响因素研究进展[J]. 现代医学, 2025, 53(11): 1836-1843.
- [2] 张树勇, 王婷, 常起航, 等. 护士职业倦怠影响因素的研究进展[J]. 职业与健康, 2025, 41(19): 2727-2730+2736.
- [3] 马岚, 郭夏菁, 宋虹虹, 等. 工作-家庭角色冲突、角色超载对骨科护士职业倦怠的影响分析[J]. 职业与健康, 2025, 41(12): 1590-1594.
- [4] 何佳庆, 李亚敏. 护士职业倦怠现状及潜在剖面分析[J]. 全科护理, 2024, 22(20): 3794-3798.
- [5] 李慧, 郭欣蕾, 钟琼, 等. 精神科护士遭受暴力攻击行为后

- 职业倦怠感轨迹的潜在类别及影响因素分析 [J]. 全科护理, 2025, 23 (23): 4589-4593.
- [6] 王璐,方春霞,黄安蒙,等. 基于潜在剖面分析精神科护士情绪劳动对职业适应及创新能力的影响 [J]. 温州医科大学学报, 2026, 56 (01): 58-63.
- [7] 赵婉莹,蒋思珊,张智强,等. 肿瘤科护士职业倦怠在领悟社会支持和出勤主义行为间的中介效应 [J]. 中国医药科学, 2025, 15 (21): 152-156.
- [8] 王磊,许娟娟,季玲玲,等. 老年科护士边界灵活性、工作家庭冲突对职业倦怠的影响 [J]. 职业与健康, 2025, 41 (22): 3030-3035.

版权声明: ©2026 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS